

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan tulang punggung pembangunan nasional, dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah (*good governance*) serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mengelola SDM pada hakekatnya adalah kegiatan dalam mengelola para pegawainya (SDM) mulai dari saat direkrut sampai pegawai memasuki masa pensiun dari lembaga. Kegiatan ini tentu saja akan berjalan terus menerus secara berkesinambungan. Untuk itu hal yang paling utama dari kegiatan ini adalah membuat pola/rancangan pengelolaan SDM, yaitu dimana seluruh aspek/bidang SDM harus dibuat terpadu atau setiap aspek merupakan komponen yang tak terpisahkan. Pola/rancangan setiap lembaga tentu saja berbeda-beda tergantung dari tujuan atau visi misi lembaga. Selanjutnya pola/rancangan yang telah dibuat dapat diimplementasikan dan dapat diterima.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia yang memberikan pelayanan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan kepada masyarakat dalam suatu wilayah kerja tertentu dalam bentuk usaha-usaha kesehatan pokok dan langsung berada dalam pengawasan administratif maupun teknis dari Dinas Kabupaten, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. (Ismainar, 2015).

Puskesmas pondok tinggi merupakan puskesmas pembantu yang terletak di desa karya bakti. Letak puskesmas pondok tinggi cukup strategis karena terletak di tengah pemukiman masyarakat sehingga masyarakat tidak mengalami kesulitan untuk mencapai pelayanan kesehatan. Puskesmas pondok tinggi buka dari jam 7:30 wib sampai jam 14:00. Selain itu, pusat kesehatan masyarakat juga wajib menyediakan pelayanan rawat jalan selain itu bagi pasien yang membutuhkan dan juga pelayanan ambulance desa. Dari pelayanan tersebut, ada juga pelayanan seperti penyuluhan posyandu dan juga bidan desa.

Pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) pondok tinggi sebagai salah satu unit pelaksanaan teknis dinas kesehatan sungai penuh dituntut menjadi ujung tombak pembangunan kesehatan khususnya memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bersifat promotif dan preventif.

Program Kesehatan Promotif Pelayanan kesehatan yang bertujuan penyuluhan program kesehatan, memberikan informasi kesehatan yang penting mempunyai tujuan masyarakat bertujuan memperbaiki mutu kesehatan masyarakat. Contohnya seperti kegiatan penyuluhan kesehatan, pelayanan kesehatan ibu dan bayi.

Program Kesehatan Preventif Adalah pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas guna pencegahan penyakit yang berbahaya di masyarakat sekitar. contoh, seperti pengadaan fogging untuk daerah sekitar, penyuluhan pencegahan penyebaran Covid-19 Pelayanan yang diberikan oleh pusat kesehatan masyarakat.

Menurut Widodo (2015) kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada puskesmas pondok tinggi terdapat yakni banyak pegawai puskesmas yang merasa tidak puas dengan insentif/gaji yang diberikan dimana pekerjaan mereka yang cukup berat mengurus tenaga kerja dan waktu tetapi hanya menerima honorium dalam jumlah yang kurang dari UMP dan pada akhirnya mengakibatkan kelalaian dan rasa malas untuk berkerja sehingga hal tersebut tidakbaik dalam mencapai tujuan organisasi dan juga terdapat pengaruh kurang baik antar rekan kerja dimana adanya perbedaan kelompok-kelompok pada saat bekerja bisa diselesaikan dalam waktu cepat bisa menjadi lama dikarenakan ada rasa tidak nyaman saat bekerja. Hal ini tentunya harus dibenahi agar pegawai puskesmas pondok tinggi merasa lebih aman, tenang dan leluasa saat bekerja.

Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan Kerja, dan (6) Keseluruhan

Menurut Mangkunegara (2011) motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

Menurut Ermita & Anisah (2013) motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan kepuasan kerja. Faktor motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas dan kinerja yang dilakukan. Jadi, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan dapat menjadikan kinerja seseorang menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggung

jawabnya. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Fenomena yang terjadi di puskesmas pondok tinggi berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada puskesmas pondok tinggi terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para pegawai yang berada di instansi tersebut, seperti kurangnya keinginan beberapa pegawai untuk *sharing knowledge* atau berbagi informasi tentang aplikasi terbaru dalam proses penerbitan izin secara *on-line*. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar puskesmas pondok tinggi dapat memberikan layanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik meskipun tanpa adanya pengawasan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik tentunya akan memperoleh hasil yang baik pula sehingga muncullah kepuasan kerja dari diri seseorang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat masalah yang ditemui diantaranya kurangnya memahami arti kedisiplinan dengan benar yang mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja, ada

yang tidak tepat waktu datang kekantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku. di bawah ini dapat dilihat tingkat absensi pegawai pada puskesmas pondok tinggi.

Tabel 1.1 Data absensi puskesmas pondok tinggi Tahun 2022

Bulan	Hari kerja	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Terlambat (Orang)	DLL (Orang)
Januari	25 hari	-	1 hari	14 hari	6 hari
Februari	23 hari	2 hari	7 hari	12 hari	8 hari
Maret	26 hari	3 hari	11 hari	7 hari	4 hari
April	25 hari	1 hari	13 hari	8 hari	3 hari
Mei	25 hari	4 hari	12 hari	9 hari	10 hari
Juni	24 hari	-	2 hari	10 hari	7 hari
juli	26 hari	2 hari	11 hari	12 hari	5 hari
Agustus	26 hari	4 hari	12 hari	10 hari	3 hari
September	25 hari	5 hari	7 hari	10 hari	2 hari
Oktober	25 hari	3 hari	5 hari	8 hari	4 hari
November	26 hari	7 hari	13 hari	5 hari	6 hari
Desember	24 hari	5 hari	10 hari	7 hari	4 hari

Sumber : Tata usaha puskesmas pondok tinggi kota sungai penuh 1 tahun

Dari data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai puskesmas pondok tinggi yang terlambat datang. Kondisi ini jelas menunjukkan bahwa tingkat ketaatan terhadap waktu kerja masih rendah.

Menurut Kartono (2017) gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, serta mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Prayatna & Subudi (2017) salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan instansi sedangkan kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja bagi pegawai rendah.

Fenomena berdasarkan observasi tentang gaya kepemimpinan yang telah dilakukan di puskesmas pondok tinggi salah satunya adalah apabila merencanakan suatu program yang akan dilaksanakan dalam menetapkan keputusannya pemimpin bersikap terbuka yakni mau menerima saran, kritik, dan masukan dari bawahannya sehingga pegawai ikut berpartisipasi aktif dalam organisasi tersebut. Dengan keterlibatan ini tentunya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang karena akan menimbulkan sebuah perasaan bahwa pendapatnya dihargai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad alim bachri dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bumi Barito utama cabang Banjarmasin. Pada hasil uji diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Bumi Barito utama cabang Banjarmasin dan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Barito utama cabang Banjarmasin.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi .**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara simultan dan berapa besar pengaruhnya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

- a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

- a) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia
- b) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas pondok tinggi.

